

Další vlna služebních hodnocení po novele zákona o státní službě

Na začátku druhého čtvrtletí letošního roku bylo ve většině služebních úřadů dokončeno pravidelné hodnocení za minulý rok, nebo souhrnně za dva uplynulé roky. V některých služebních úřadech byl stanoven ještě o něco pozdější termín pravidelného služebního hodnocení nebo hodnocení v tříleté periodě.

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, která v rámci své působnosti stanovené zákonem o státní službě koordinuje systém hodnocení státních zaměstnanců, zveřejnila na svých internetových stránkách souhrnné údaje o služebním hodnocení za rok 2019. To bylo provedeno již po výrazné změně v jeho systému, která se dotkla oblastí, kritérií, hodnoticí škály i výsledků služebního hodnocení. Změnu přinesla novela zákona o státní službě účinná od března předložského roku a přijetí souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě jejich osobního příplatku na výsledek hodnocení.

Nová pětistupňová škála výsledků

V závěru roku 2019 působilo ve služebních úřadech 67 326 státních zaměstnanců. Za tentýž rok se uskutečnilo 38 036 služebních hodnocení; přesný počet hodnocených státních zaměstnanců však určit nelze, neboť po novele zákona o státní službě může být státní zaměstnanec za kalendářní rok hodnocen i několikrát. Interpretace souhrnných údajů o služebním hodnocení ve sledovaném roce však může vycházet z toho, že po uvedené změně jeho systému již byla hodnocena alespoň polovina státních zaměstnanců.

V analýze služebního hodnocení za rok 2019 lze pozorovat zejména postupné rozvrstvení jeho výsledků do nové pětistupňové škály: vynikající, velmi dobré, dobré, dostačující a nevyhovující. Nová škála reaguje na požadavek státních zaměstnanců, aby vznikl standard tvořící její střed, od něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchýlovat k lepším či horším výsledkům.

Předchozí právní úprava sice obsahovala pětistupňovou škálu pro hodnocení oblastí, respektive kritérií, avšak ve spojení s dosahováním celkových výsledků služebního hodnocení pouze ve čtyřech stupních – vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující – docházelo k tomu, že ačkoli hodnocený státní zaměstnanec plnil jednotlivé hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených, v celkovém výsledku služebního hodnocení dosahoval „pouze“ dostačujících výsledků. Takové hodnocení považovala značná část státních zaměstnanců za dehonestující.

Nová úprava vkládá mezi vynikající a dobré výsledky stupeň velmi dobrých výsledků. Střed hodnoticí škály – do-

„ Nová škála reaguje na požadavek státních zaměstnanců, aby vznikl standard tvořící její střed, od něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchýlovat k lepším či horším výsledkům.

sahování dobrých výsledků – tedy dnes představuje i požadovaný standard úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí. Úplné rozvrstvení výsledků služebního hodnocení do pětistupňové škály bude možné analyzovat nejpозději po jeho provedení za rok 2021, kdy již budou všichni státní zaměstnanci hodnoceni podle nového systému.

Komentář výsledků

Označení vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků se z 67 326 státních zaměstnanců, kteří v závěru roku 2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dostalo 2,7 procenta z nich. Z 9 580 představených ji získalo 13,6 procenta a z 57 746 ostatních státních zaměstnanců 0,9 procenta.

Vynikajících výsledků dosahovalo 49,4 procenta představených a 17,1 procenta ostatních státních zaměstnanců. Velmi dobré výsledky měla 22 procenta představených a 28,7 procenta ostatních státních zaměstnanců. Dobré výsledky prokázalo 10,8 procenta představených a 43,2 procenta ostatních státních zaměstnanců. Dostačujících výsledků dosahovalo čtrnáct představených a 1 287 ostatních státních zaměstnanců. Konečně čtrnáct ostatních státních zaměstnanců mělo výsledky nevyhovující.

Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří byli ve sledovaném roce označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky, dosahovala 53 procenta tarifu nejvyššího platového stupně v třídě, do které bylo zařazeno jejich služební místo. Výše průměrného osob-



ního příplatku vynikajících představených byla 30,8 procenta a u ostatních vynikajících státních zaměstnanců 24,9 procenta příslušného tarifu. Velmi dobří představení měli 20,6 procenta a ostatní velmi dobří státní zaměstnanci 14,4 procenta. U dobrých představených se jednalo o 17,5 procenta a u ostatních dobrých státních zaměstnanců o 12,9 procenta. U dostačujících představených šlo o 7,2 procenta a u ostatních dostačujících státních zaměstnanců o šest procent.

Struktura výsledků služebního hodnocení a struktura výše osobních příplatků se podstatně liší v závislosti na tom, zda se jedná o představené nebo ostatní státní zaměstnance a v závislosti na tom, zda jde o ministerstva, ústřední služební úřady nebo podřízené služební úřady.

Nápravné prostředky

Po zmiňované novele zákona o státní službě jsou specifickým nápravným prostředkem proti služebnímu hodnocení námitky. Předtím to byla stížnost, jakožto obecný prostředek ochrany ve věcech výkonu služby a služebního poměru, na něž se nevztahují ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení.

Tento stav byl ovšem předmětem kritiky. Ta poukazovala na skutečnost, že lhůta pro podání stížnosti nebyla časově omezená a stížnosti proti služebnímu hodnocení tak byly podávány i po delší době od prove-

dení služebního hodnocení. Služební orgán byl přesto povinen se jimi zabývat. Kritika také upozorňovala, že podání stížnosti nemuselo být odůvodněno.

Naproti tomu lhůta pro podání námitek časově omezená je a jejich podání musí být odůvodněno. Podání námitek proti služebnímu hodnocení je tak bezprostředně svázáno s jeho provedením. Námitky se podávají písemně, musí z nich být zřejmé, proti jaké části služebního hodnocení směřují. Musí obsahovat také odůvodnění nesouhlasu se služebním hodnocením a návrh způsobu jeho úpravy. Námitky se podávají do patnácti dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením, tedy ode dne vydání stejnopisu služebního hodnocení státnímu zaměstnanci. Námitky se podávají služebnímu orgánu. Opožděně podané námitky služební orgán zamítne.

Věnujme pozornost slovnímu spojení „návrh způsobu úpravy služebního hodnocení“, který musí správně koncipované námitky obsahovat. Vyplývá z něho, že hodnocený státní zaměstnanec by měl ve svém podání navrhnout způsob úpravy slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií. Zároveň však ze slova „způsob“ ve zmíněném slovním spojení vyplývá, že hodnocený státní zaměstnanec není povinen navrhnout samotné doslovné znění slovní klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií. Měl by však popsat alespoň povahu, charakter nebo ráz požadované úpravy.

Hodnocený státní zaměstnanec by měl být veden snahou o co nejvyšší míru konkrétnosti ve vztahu ke své osobě a ve vztahu k plnění svých služebních úkolů, jednání a chování a konzistentnosti svého návrhu. Měl by svá tvrzení doložit a uvést, v čem spatřuje vyšší úroveň plnění hodnotících kritérií, než jaká je obsažena ve služebním hodnocení.

I institut námitek proti služebnímu hodnocení je někdy předmětem kritiky. Děje se tak především z důvodu jeho chybějícího devolutivního účinku, tedy že námitky nevyřizuje nadřízený služební orgán.

Samotné služební hodnocení však nemá charakter správního rozhodnutí. Nemá dopad do práv a povinností státního zaměstnance, pokud na ně nenavazuje rozhodnutí o platu (osobním příplatku, mimořádném platovém postupu na základě služebního hodnocení), rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného nebo rozhodnutí o skončení služebního poměru.

Tento rozdíl v právní praxi obvykle vyjadřuje právě i rozdílný systém nápravných prostředků. Těmi jsou u služebního hodnocení námitky, zatímco v případě skutečných rozhodnutí odvolání, jakožto opravný prostředek v pravém slova smyslu. Pokud by na služební hodnocení výše uvedená rozhodnutí navazovala, má státní zaměstnanec, jak bylo právě uvedeno, zachováno právo se proti nim odvolat. Toto právo neztrácí ani v případě, že by zprvu nepodal námitky proti služebnímu hodnocení. Odvolací služební orgán pak v rámci odvolacího řízení přezkoumá i samotné služební hodnocení. ■